



EURÓPSKA KOMISIA

GR pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie

Analýza, hodnotenie, vonkajšie vzťahy

**Posúdenie vplyvu, hodnotenie**

# USMERNENIE PRE HODNOTENIE INICIATÍVY NA PODPORU ZAMESTNANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ

*September 2015*

## Obsah

1. Úvod.....	2
2. Základné koncepty Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.....	3
3. Hodnotiace kritériá.....	4
4. Hodnotiace otázky.....	16
5. Procesné otázky.....	20
6. Metodika hodnotenia.....	20
7. –Použitie reprezentatívnych vzoriek.....	23

## 1. Úvod

V reakcii na pretrvávajúci problém vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí a na riziko vzniku „stratenej generácie“ Európska Rada na svojom zasadnutí v dňoch 7. až 8. februára 2013 navrhla vytvoriť Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI) s rozpočtom vo výške 6,4 mld. EUR<sup>1</sup> Rozpočtové prostriedky iniciatívy tvorí 3,2 mld. EUR vo forme osobitne pridelených rozpočtových prostriedkov a ďalších najmenej 3,2 mld. EUR z Európskeho sociálneho fondu (ESF), keďže členské štáty by mali vyčleniť vyššiu príslušnú sumu prostriedkov ESF, ako je požadované povinné minimum. Iniciatíva je otvorená pre všetky regióny, v ktorých bola v roku 2012 miera nezamestnanosti mladých ľudí vyššia ako 25 %, resp. vyššia ako 20 % v prípade tých členských štátov, v ktorých došlo k jej zvýšeniu o viac ako 30 % v roku 2012. Právnym základom pre realizáciu tejto iniciatívy je nariadenie o ESF na obdobie rokov 2014-2020<sup>2</sup>.

Politický rámec iniciatívy tvoria balík zamestnanosti mladých ľudí a predovšetkým odporúčanie o zavedení záruky pre mladých ľudí, ktoré Rada prijala v apríli 2013<sup>3</sup>. Cieľom záruky pre mladých ľudí je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia mladší ako 25 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelania. Iniciatíva by mala podporiť záruky pre mladých ľudí posilnením a doplnením aktivít financovaných prostredníctvom ESF. Keďže sa podpora obmedzuje na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, neštudujú ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy, iniciatíva by sa mala zásadne orientovať na dosahovanie konkrétnych výsledkov. Prednostné zabezpečenie osobitných prostriedkov pridelených pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí<sup>4</sup> by malo prispieť k ich urýchlenému dosiahnutiu.

Nariadenie o ESF obsahuje osobitné ustanovenia týkajúce sa monitorovania, podávania správ a hodnotenia iniciatívy, ktoré majú zabezpečiť merateľnosť a viditeľnosť jej vplyvov a príspevku (pozri článok 19 a prílohu II). Spôsob monitorovania, ukazovatele a požiadavky na podávanie správ, ako aj pravidlá platné pre hodnotenie ESF (a teda v plnom rozsahu platné pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí) sú vysvetlené v usmernení pre monitorovanie a hodnotenie ESF<sup>5</sup>, preto sa tu nimi bližšie nezaobráame.

Účelom tohto dokumentu je preto slúžiť ako doplnenie usmernení, ktoré sú už k dispozícii, a poskytnúť špecifické usmernenia pre hodnotenie Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých

---

<sup>1</sup> V bežných cenách

<sup>2</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1304/2013 zo 17. decembra 2013 o Európskom sociálnom fonde a o zrušení nariadenia (ES) č. 1081/2006

<sup>3</sup> [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32013H0426(01))

<sup>4</sup> Finančné záväzky VFR osobitne pridelené na Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí sú uprednostnené počas prvých dvoch rokov programového obdobia, t.j. 2014 a 2015, namiesto celého programového cyklu. Znamená to, že prostriedky osobitne pridelené na iniciatívu aj príslušná podpora z ESF budú musieť byť vyčlenené a vyčerpané do konca roka 2018 (pri zohľadnení pravidla N+3).

<sup>5</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7884&langId=en>

ľudí.<sup>6</sup> Vyžadujú sa dve hodnotenia iniciatívy; jedno na konci roka 2015, ktoré bude slúžiť ako podklad pre celkový proces posudzovania jej realizácie a bude súčasťou strednodobého rozpočtového hodnotenia viacročného finančného rámca (VFR), a jedno na konci roka 2018. Cieľom je objasniť požiadavky všeobecného nariadenia CPR a nariadenia o ESF, ktoré sa týkajú hodnotenia iniciatívy, prostredníctvom spoločného výkladu pojmov, ktoré sú v nich použité, a vypracovať možné hodnotiace otázky a metodiku, ktoré umožnia splnenie týchto požiadaviek. V prípade potreby sa uvádza odkaz na ustanovenia týkajúce sa monitorovania<sup>7</sup> systému záruk pre mladých ľudí s cieľom zosúladiť jednotlivé prístupy.

## **2. Základné koncepty Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí**

Usmernenie Komisie týkajúce sa iniciatívy podrobne rozoberá cieľové skupiny, programovanie a opatrenia, ktoré má podporiť<sup>8</sup>.

Na účely monitorovania a hodnotenia sa iniciatíva z finančného hľadiska chápe ako finančná alokácia zo špecifického rozpočtového riadku EÚ určeného na podporu zamestnanosti mladých ľudí, príslušná podpora z ESF a národné spolufinancovanie príslušnej podpory z ESF.

Je potrebné zdôrazniť, že hoci iniciatíva môže slúžiť na podporu implementácie záruk pre mladých ľudí, obmedzuje sa len na podporu opatrení zameraných priamo na jednotlivcov a nemôže priamo podporiť reformy systémov a štruktúr, ktoré sa v rámci záruk pre mladých ľudí realizujú.

Pripomíname, že iniciatíva je určená pre mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, neštudujú ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy (tzv. NEET - *not in employment, education or training*) a majú menej ako 25 rokov.<sup>9</sup> V prípade tejto iniciatívy nariadenie o ESF predpokladá, že na základe dobrovoľnosti môžu členské štáty rozhodnúť o rozšírení cieľovej skupiny aj na mladých ľudí vo veku do 30 rokov.

Ako uvádza usmernenie k Iniciatíve na podporu zamestnanosti mladých ľudí, intervencie v rámci iniciatívy sa budú skladať z balíčkov opatrení s dlhodobým cieľom aktívnej integrácie na pracovnom trhu. V rámci iniciatívy by sa mal každý jednotlivец zúčastňovať vhodného rámca operácií a v konečnom dôsledku získať ponuku zamestnania a/alebo ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy, alebo stáže alebo učňovskej prípravy. Intervencie/operácie by preto mali byť zamerané na udržateľnú aktiváciu cieľovej skupiny. Znamená to, že individuálne opatrenie v rámci iniciatívy môže zahŕňať ponuku ako takú aj rôzne podporné služby (ako sú pomoc pri hľadaní

<sup>6</sup> Všeobecnejšia časť venovaná organizácii monitorovania a hodnotenia Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí sa nachádza vo všeobecnom usmernení pre programovanie iniciatívy, ktoré vypracovalo GR pre zamestnanosť, a ktoré bolo členským štátom sprístupnené 7. apríla 2014.

<sup>7</sup> Prípravou organizácie monitorovania systému záruk pre mladých ľudí sa zaoberá skupina výboru pre otázky zamestnanosti zodpovedná za vypracovanie ukazovateľov EMCO IG a jej dokončenie sa očakáva v októbri 2014. Pre potreby tohto dokumentu bol použitý revidovaný dokument pracovnej skupiny predložený na zasadnutie EMCO IG z 13. mája 2014, INDIC/07/13052014/EN.

<sup>8</sup> Usmernenie pre programovanie iniciatívy, ktoré vypracovalo GR pre zamestnanosť, a ktoré bolo členským štátom sprístupnené 7. apríla 2014.

<sup>9</sup> Aktuálne existuje 10 členských štátov, ktoré sa rozhodli rozšíriť podporu z iniciatívy aj na mladých ľudí vo veku 25-29 rokov.

pracovného miesta, poradenstvo, psychologická podpora), ktoré vedú k ponuke pracovného miesta/vzdelávania/odbornej prípravy. Intervencie by mali byť navrhnuté tak, aby viedli k naplneniu špecifických cieľov príslušného členského štátu v rámci ukazovateľov výsledku, ktoré sú uvedené v prílohe II k nariadeniu o ESF.

V nariadení o ESF nie je určené minimálne alebo maximálne trvanie príslušnej intervencie, ani kedy po ukončení vzdelávania by ľudia mali získať podporu, či dokonca mať nárok na jej získanie. Preto intervencia podporená v rámci iniciatívy, dokonca aj keď sa zameriava výlučne na aktivačné opatrenia, nie je sama o sebe naplnením časového rámca určeného v odporúčaní o zárukách pre mladých ľudí na poskytnutie ponuky mladému človeku.

Medzi typické intervencie podporené v rámci iniciatívy (ktoré by bolo možné kombinovať v rámci jednej operácie alebo v rámci viacerých) ako súčasť individuálneho plánu pre cieľovú osobu by mohli patriť:

- poskytovanie stáží alebo učňovskej prípravy
- poskytovanie prvých pracovných skúseností
- zníženie nemzdových nákladov práce
- ciele a dobre vypracované dotácie určené na mzdy a prijímanie zamestnancov
- opatrenia v oblasti mobility práce a odbornej prípravy
- startupová podpora pre mladých podnikateľov
- kvalitné kurzy odborného vzdelávania a prípravy
- programy druhošancového vzdelávania pre ľudí, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku<sup>10</sup>

### 3. Hodnotiace kritériá

Hodnotenie iniciatívy by malo pokrývať všetky typy intervencií podporených prostredníctvom operačných programov v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

Článok 19 ods. 6 nariadenia o ESF ukladá členským štátom povinnosť vykonať najmenej dve hodnotenia na posúdenie efektívnosti, účinnosti a vplyvu Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Tieto kritériá by sa mali posudzovať aj z pohľadu implementácie systému záruk pre mladých ľudí.

*„Najmenej dvakrát v priebehu programového obdobia sa v rámci hodnotenia vykonáva posúdenie **účinnosti, efektívnosti a vplyvu spoločnej podpory z ESF a osobitne vyčlenených prostriedkov na Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí, a to aj na vykonávanie systému záruk pre mladých ľudí.***

*Prvé hodnotenie sa vypracuje do 31. decembra 2015 a druhé hodnotenie do 31.*

---

<sup>10</sup> Podrobnejšie informácie sú uvedené v usmernení pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí

decembra 2018.“

Tento článok by sa mal vykladať v spojení so všeobecnými ustanoveniami pre hodnotenie EŠIF stanovenými vo všeobecnom nariadení CPR<sup>11</sup>.

*Riadiaci orgán počas programového obdobia zabezpečí, aby sa vykonávali hodnotenia vrátane hodnotení na posúdenie účinnosti, efektívnosti a vplyvu každého programu na základe plánu hodnotenia a aby každé hodnotenie podliehalo primeraným nadväzujúcim opatreniam v súlade s pravidlami pre jednotlivé fondy. Aspoň raz za programové obdobie sa v **hodnotení posúdi, ako podpora z EŠIF prispela k napĺňaniu cieľov každej priority.** (článok 56 ods. 3 nariadenia CPR)*

Okrem povinností podľa článku 19 ods. 6 nariadenia o ESF a článku 56 ods. 3 všeobecného nariadenia CPR musia hodnotenia umožniť splnenie požiadaviek týkajúcich sa výročných správ o vykonávaní, ktoré majú byť predložené v roku 2016 a 2019, ktoré vyplývajú z článku 19 ods. 4 nariadenia o ESF, týkajúcich sa kvality ponúk zamestnania a pokroku vo zdolávaní alebo presunu do učňovskej prípravy alebo kvalitnej odbornej prípravy:

*Výročné správy o vykonávaní podľa článku 50 ods. 4 nariadenia (EÚ) č. 1303/2013 alebo prípadne správa o pokroku uvedená v článku 111 ods. 4 nariadenia (EÚ) č. 1303/2013 a výročná správa o vykonávaní predložená do 31. mája 2016 **obsahujú hlavné zistenia vyplývajúce z hodnotenia podľa odseku 6 tohto článku.** V správach sa uvádza a hodnotí **kvalita pracovných ponúk** doručených účastníkom zapojeným do iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí vrátane **znevýhodnených osôb, osôb z marginalizovaných komunít a osôb opúšťajúcich vzdelávanie bez kvalifikácie.** V správach sa tiež uvádza a hodnotí ich **pokrok v pokračujúcom vzdelávaní, pri hľadaní udržateľných a dôstojných pracovných miest alebo pri presune k učňovským prípravám alebo kvalitným stážam.** (Článok 19 ods. 4 nariadenia o ESF)*

Hoci nariadenie explicitne neukladá povinnosť, aby hodnotenia pokrývali kvalitu ponúk zamestnania a pokrok v pokračujúcom vzdelávaní, pri hľadaní udržateľných a dôstojných pracovných miest alebo pri presune do učňovskej prípravy alebo na kvalitnú stáž, vzhľadom na vyššie uvedené požiadavky týkajúce sa výročných správ o vykonávaní sa odporúča, aby riadiace orgány tieto informácie zahrnuli do svojich hodnotení.

Okrem toho sa v prípade členských štátov, v ktorých je podpora poskytovaná v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí rozšírená aj na osoby vo veku 25-29 rokov, odporúča, aby hodnotenie v čo najväčšej možnej miere obsahovalo údaje o výstupoch a výsledkoch (a v prípade potreby aj odpovede na hodnotiace otázky) rozlíšené podľa účastníkov vo vekovej skupine do 25

---

<sup>11</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1303/2013 zo 17. decembra 2013, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde, Kohéznom fonde, Európskom poľnohospodárskom fonde pre rozvoj vidieka a Európskom námornom a rybárskom fonde

rokov a účastníkov vo vekovej skupine 25-29 rokov. Uvedený prístup by mal umožniť porovnávať údaje a výsledky aj s tými členskými štátmi, ktoré v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí poskytujú podporu len osobám mladším ako 25 rokov.

### **Účinnosť**

Toto kritérium hodnotí dosahovanie cieľov (Podarilo sa dosiahnuť stanovené ciele?). Hodnotenie je potrebné doplniť údajmi s vyššou kvalitatívnou hodnotou (Ako sa tieto ciele podarilo dosiahnuť? Akými prostriedkami/opatreniami/politikami?).

Existujú dve úrovne cieľov, ktoré sú relevantné z pohľadu Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí:

- **Všeobecným cieľom iniciatívy je udržateľná integrácia ľudí z kategórie NEET na trhu práce:**

Článok 16 nariadenia o ESF uvádza, že „Iniciatívou na podporu zamestnanosti mladých ľudí sa podporí boj proti nezamestnanosti mladých ľudí v oprávnených regiónoch Únie, prostredníctvom poskytovania podpory opatreniam podľa článku 3 ods. 1 písm. a) bodu ii)<sup>12</sup> tohto nariadenia.“ Cieľovým stavom, voči ktorému je potrebné hodnotiť celkovú účinnosť iniciatívy, je teda udržateľná integrácia mladých ľudí do 25 rokov (do 30 rokov v prípade členských štátov, ktoré rozšírili platnosť iniciatívy), ktorí nie sú zamestnaní, neštudujú ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy, na trhu práce<sup>13</sup>. V tomto prípade sa dôraz kladie na dlhodobé výsledky pre účastníkov.

Na základe tejto analýzy hodnotenie nepriamo pomôže preukázať aj to, ako a do akej miery iniciatíva prispela k plneniu relevantných aspektov odporúčania o zárukách pre mladých ľudí a k jeho celkovým politickým cieľom znížiť nezamestnanosť mladých.

Keďže článok 19 ods. 4 nariadenia o ESF zdôrazňuje potrebu zohľadniť viacero cieľových skupín, je dôležité, aby sa podpora správne zamerala na tie skupiny, u ktorých je pravdepodobnosť, že si nájdu prácu alebo sa vrátia do vzdelávacieho procesu, najnižšia. Aby pri týchto skupinách mohli preukázať dosiahnuté výsledky, členské štáty by najprv mali zaradiť tieto osoby do cieľovej skupiny, pre ktorú je Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí určená.

V tejto súvislosti by hodnotenie údajov o uchádzačoch (príloha I nariadenia o ESF) mohlo benefitovať z doplňujúcich údajov z profilovania účastníkov<sup>14</sup>. Hodnotenie by malo zohľadňovať, na ktoré skupiny mladých ľudí (z pohľadu vzdialenosti od trhu práce) bola zameraná podpora

<sup>12</sup> „Trvalo udržateľná integrácia mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, na trh práce, vrátane mladých ľudí ohrozených sociálnym vylúčením a mladých ľudí z marginalizovaných komunit, vrátane vykonávania systému záruk pre mladých ľudí“

<sup>13</sup> Usmernenie pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí obsahuje podrobnosti o cieľovej skupine, ktorej je iniciatíva určená.

<sup>14</sup> Chápaný ako celkový (kvantitatívny alebo kvalitatívny) spôsob alokácie služieb zamestnanosti klientom, ktorý na identifikáciu najvhodnejšieho poskytovania služieb každému konkrétnemu klientovi využíva systematický proces založený na charakteristike klienta.

v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, a či návrh a výber operácií minimalizovali riziko presunu, nákladov mŕtvej váhy (*deadweight loss*) a substitučných efektov. Analýza by mala tiež zhodnotiť, ktoré typy intervencií boli účinnejšie pre ktoré skupiny a v akom ekonomickom kontexte.

- **špecifické ciele** v rámci investičnej priority „NEET“ (článok 3 ods. písm. a) bod ii) nariadenia o ESF)

Hodnotenie by malo posúdiť, do akej miery boli tieto špecifické ciele splnené.

Vzhľadom na heterogénnosť širšej skupiny osôb spadajúcich do kategórie NEET, napríklad z pohľadu dosiahnutého vzdelania alebo zamestnaneckého statusu či zvoleného vekového intervalu, je možné identifikovať rôzne podskupiny. Pre každú z týchto cieľových podskupín by mohlo existovať niekoľko špecifických cieľov, ktoré odrážajú špecifickú intervenčnú logiku.

Napríklad, jedným špecifickým cieľom by mohlo byť zvýšiť možnosti uplatnenia sa na trhu práce pre mladých ľudí vo veku 15-18 rokov, ktorí ukončili školskú dochádzku bez formálnej kvalifikácie, a druhým špecifickým cieľom by mohlo byť zvýšiť zamestnanosť nezamestnaných absolventov vysokých škôl vo veku 25-29 rokov. Hodnotenia sa usilujú zistiť, do akej miery boli intervencie v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí úspešné pri oslovení 15-18 ročných ľudí, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, a pri ich návrate do výchovno-vzdelávacieho procesu a získaní kvalifikácie (ŠO 1), a pri oslovení a zamestnaní nezamestnaných vysokoškolských absolventov vo veku 25-29 rokov (ŠO 2). Pri odpovedi na otázku „Ako?“ by hodnotenia mali popísať, aké druhy podpory sa pri každej z cieľových podskupín uplatnili, a či boli relevantné z pohľadu špecifických potrieb účastníkov.

### ***Efektívnosť***

Efektívnosť by sa mala chápať ako dosiahnutie stanovených cieľov pri minimálnych možných nákladoch, resp. ako dosiahnutie maximálneho počtu/rozsahu cieľov za danú cenu. Ide teda o relatívny koncept, pri ktorom sa musí intervencia porovnávať s inými podobnými intervenciami, alebo sa musí porovnávať stav pred a po jej realizácii.

Hodnotenia by mali minimálne posudzovať, za akú cenu sa podarilo ciele dosiahnuť (nákladová efektívnosť), a identifikovať, ktoré z nich boli najefektívnejšie (lepšie výsledky pri nižších nákladoch) a pre ktoré skupiny/v akom ekonomickom kontexte.

Celkovo súvisí efektívnosť iniciatívy s dosiahnutím jej všeobecného cieľa, ktorý je stanovený v článku 16 nariadenia o ESF, vo vzťahu k nákladom a prostriedkom na jeho dosiahnutie.

Okrem tejto všeobecnej analýzy by sa mala zhodnotiť aj efektívnosť jednotlivých typov intervencií podporených z Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. V tomto prípade je možné porovnávať rôzne intervencie s podobnými očakávanými výsledkami, ktoré sa v rámci iniciatívy realizovali, alebo medzi intervenciami iniciatívy a opatreniami financovanými z iných zdrojov

(napríklad v regiónoch, ktoré nie sú oprávnené na podporu z Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí).

### ***Vplyv***

Keďže iniciatíva by mala ponúkať priamu podporu jednotlivcom, aj jej hlavné vplyvy by sa mali identifikovať na úrovni účastníkov. Prostredníctvom vhodných metodík by sa podľa možnosti mali posudzovať čisté účinky. Túto časť analýzy by bolo možné vykonať už pri hodnotení účinnosti.

Iniciatíva by mohla mať širší vplyv na tvorbu a implementáciu politík v oblasti zamestnanosti (mladých ľudí), predovšetkým v kontexte implementácie systémov záruk pre mladých ľudí. V členských štátoch so značnými rozpočtovými prostriedkami vyčlenenými na Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí je pravdepodobné, že aj napriek tomu, že iniciatíva nemôže slúžiť na priamu podporu systémových a štrukturálnych reforiem v systéme záruk pre mladých ľudí, prostredníctvom priamej podpory jednotlivcov môže dôjsť k určitým štrukturálnym vplyvom (napr. podpora jednotlivcov je výsledkom alebo vedľajším produktom zmien vo fungovaní verejných služieb zamestnanosti, organizácie systémov odbornej prípravy, nových partnerstiev medzi verejným/súkromným sektorom/MVO atď.). Podniky, ktoré sa do systému zapoja, by mohli byť tiež systémovo ovplyvnené. Preto by hodnotenie vplyvu iniciatívy v konečnom dôsledku mohli poskytnúť vstupné údaje do celkového hodnotenia pokroku dosiahnutého v rámci implementácie systémov záruk pre mladých ľudí na úrovni členských štátov.

Nakoniec, na posúdenie príspevku iniciatívy k pozitívnemu vývoju ukazovateľov uplatnenia sa mladých ľudí na trhu práce (napr. zníženie miery nezamestnanosti mladých ľudí, zníženie počtu mladých ľudí v kategórii NEET, nárast zamestnanosti mladých ľudí) je potrebné použiť ukazovatele trhu práce na národnej alebo regionálnej úrovni. Odporúča sa použiť súbor ukazovateľov, ktoré navrhol výbor pre otázky zamestnanosti EMCO.

Všetky tieto vplyvy by mali byť zohľadnené pri návrhu a tvorbe hodnotení a v maximálnej možnej miere aj zhodnotené.

### ***Kvalita pracovných ponúk predložených účastníkom zapojeným do Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí***

Ponuka zamestnania sa definuje ako „dobrovoľný, ale podmienený prísľub, ktorý ponúkajúca strana (napr. zamestnávateľ) predloží účastníkom na prijatie, pokiaľ je z neho jednoznačne zrejmá ochota ponúkajúcej strany uzavrieť s účastníkom dohodu za špecifických zmluvných podmienok a pokiaľ je tento prísľub daný spôsobom, z ktorého by racionálne uvažujúcej osobe bolo zjavné, že prijatie uvedeného prísľubu bude viesť k vzniku záväznej dohody. Keď účastník tento prísľub prijme, stáva sa dohodou, ktorá je právne záväzná pre obidve strany“<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Usmernenie pre monitorovanie a hodnotenie ESF, príloha C2 - Definície ukazovateľov pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí



Ponuka môže byť predložená priamo ponúkajúcou stranou bez účasti akéhokoľvek sprostredkovateľa (napr. verejných služieb zamestnanosti). Doručenie ponuky nepredstavuje automaticky jej prijatie zo strany účastníka. Skutočnosť, že ponuka bola doručená, bude zachytávať spoločný ukazovateľ výsledkov „účastníci, ktorým bolo v čase odchodu ponúknuté zamestnanie, ďalšie vzdelávanie, učňovská príprava alebo stáž“<sup>16</sup>. Aby bol účastník započítaný do uvedeného ukazovateľa, musela mu byť predložená ponuka pri odchode z operácie, ktorá sa zhoduje s ukončením intervencie podporenej z Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, alebo ak intervencia ďalej pokračuje. V prvom prípade bude účastník označený ako „absolvoval intervenciu podporenú z iniciatívy“ v rámci príslušného ukazovateľa výsledkov Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. V prípade ponuky zamestnania, ktorú účastník prijal, bude označený aj ako „v čase odchodu zamestnaný“ v rámci príslušného ukazovateľa iniciatívy aj v rámci spoločného ukazovateľ okamžitých výsledkov. Podrobnejšie informácie a príklady, ako zaznamenávať výsledky Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, sa nachádzajú v prílohe D k usmerneniu pre monitorovanie a hodnotenie ESF (praktická príručka pre zber a validáciu údajov)<sup>17</sup>. Tabuľka 1 uvádza možné kombinácie výsledkov týkajúcich sa ponúk zamestnania pre účastníka intervencie.

Tabuľka 1

	Absolvovanie intervencie	Získanie ponuky zamestnania* pri odchode	V čase odchodu zamestnaný/samostatne zárobkovo činný**	Popis situácie
1	-	-	-	Účastník opustil intervenciu pred stanoveným koncom posledného dňa/posledného stretnutia a jeho situácia sa nezmenila (nedostal ponuku ani nebol v čase odchodu zamestnaný).
2	-	x	-	<b>Účastník opustil intervenciu pred jej stanoveným koncom, pri odchode dostal ponuku, ale ju neprijal ani nenastúpil do zamestnania.</b>
3	-	-	x	Počas intervencie sa účastník rozhodol stať samostatne zárobkovo činnou osobou (SZČO) a odišiel pred jej dokončením.
4	-	x	x	<b>Počas intervencie účastník dostal ponuku zamestnania a prijal ju.</b>
5	x	-	-	Účastník absolvoval intervenciu, ale nedostal ponuku zamestnania (mohol však dostať iný typ ponuky) ani

<sup>16</sup> Z pohľadu systému záruk pre mladých bude tento ukazovateľ zbierať údaje o osobách, ktoré dostanú prvú ponuku v rámci systému záruk pre tie intervencie podporené z Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, ktoré pokrývali len diagnostiku potrieb účastníka, resp. všeobecné aktivačné opatrenia, a následnú ponuku v rámci systému záruk, keď intervencie iniciatívy už obsahovali ponuku na zamestnanie, vzdelávanie/odbornú prípravu, učňovskú prípravu alebo stáž.

<sup>17</sup> [https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/ged/Annex\\_D\\_Practical\\_guidance\\_on\\_data\\_collection\\_and\\_validation.pdf](https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/ged/Annex_D_Practical_guidance_on_data_collection_and_validation.pdf)

				nenastúpil do zamestnania.
<b>6</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>-</b>	<b>Účastník absolvoval intervenciu až do konca, na konci získal ponuku, ale neprijal ju.</b>
7	x	-	x	Účastník absolvoval celú intervenciu, pri odchode nezískal ponuku, ale stal sa SZČO.
<b>8</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Pri ukončení intervencie účastník dostal ponuku zamestnania a prijal ju.</b>

\* na účely kvalitatívnej analýzy by informácie o type ponuky bolo potrebné zbierať nad rámec požiadaviek uvedených v prílohe II

\*\* k dispozícii z prílohy I

Analýza kvality ponúk zamestnania sa bude týkať účastníkov v situáciách 2, 4, 6 a 8.

Článok 19 ods. 4 nariadenia o ESF sa zaoberá len ponukami zamestnania, kým monitorovanie systému záruk pre mladých ľudí zahŕňa aj ďalšie typy ponúk (napríklad na stáž, učňovskú prípravu a ďalšie vzdelávanie/odbornú prípravu). Členské štáty môžu svoje hodnotenia rozšíriť na kvalitu všetkých ponúk, nielen ponúk na zamestnanie, ktoré účastníci zapojení do iniciatívy dostali, aby tak získali užitočné informácie na predkladanie správ týkajúcich sa systému záruk pre mladých ľudí.

Kvalitu ponúk zamestnania je možné posudzovať rôznymi spôsobmi: povaha samotnej ponuky na zamestnanie, jej relevantnosť z pohľadu potrieb účastníka, vplyv ponuky na trh práce, podiel neprijatých ponúk alebo predčasne ukončeného zamestnania.

#### a) Povaha ponúk na zamestnanie

Na zostavenie súborov údajov potrebných na túto analýzu bude potrebné získať doplňujúce údaje týkajúce sa povahy ponuky na zamestnanie:

- trvanie pracovnej zmluvy: na dobu určitú alebo neurčitú;
- zmluva na plný/čiastočný úväzok;
- dobrovoľný/nedobrovoľný čiastočný úväzok;
- platová úroveň;
- úroveň a typ požadovaného vzdelania;
- dostupnosť dodatočného zaškolenia.

Vzhľadom na rozdiely v nastavení mzdových systémov v prípade mladých zamestnancov z pohľadu minimálnej mzdy je ťažké stanoviť jednotné kritériá. Za dobré ponuky je však možné považovať také, ktoré zodpovedajú národným alebo odvetvovým mzdovým štandardom. Hoci dočasné pracovné zmluvy môžu slúžiť ako odrazový mostík k trvalo udržateľnému zamestnaniu, ponuky na pracovné zmluvy na dobu neurčitú by sa mali považovať za kvalitnejšie. Pracovné ponuky na čiastočný úväzok môžu byť takisto vhodným spôsobom vstupu na trh práce a zosúladenia s

rodinnými potrebami, pokiaľ však ide o nedobrovoľný čiastočný úväzok, práca na plný úväzok sa považuje za kvalitnejšiu ponuku s lepším výhľadom na udržateľnosť zamestnania. Zohľadniť možno aj skutočnosti, ktoré sa špecificky týkajú daného štátu/regiónu. Preto ostáva na hodnotiteľoch, aby v návrhu spôsobu hodnotenia stanovili, ktoré typy ponúk sa budú považovať za ponuky, ktoré spĺňajú kritériá kvalitnej ponuky.

b) Relevantnosť ponúk z pohľadu potrieb/situácie účastníkov<sup>18</sup>.

Uvedená analýza doplní analýzu týkajúcu sa povahy ponúk na zamestnanie z pohľadu ich súladu s potrebami alebo životnou situáciou účastníka. Bude vychádzať zo spoločných ukazovateľov uvedených v prílohách I a II, údaje o ktorých získali členské štáty, ale bude doplnená o dodatočné údaje potrebné na posúdenie relevantnosti príslušnej ponuky:

- vek,
- postavenie na trhu práce,
- úroveň zručností/kvalifikácie,
- predchádzajúce pracovné skúsenosti,
- predchádzajúce intervaly nezamestnanosti/pracovnej neaktivity,
- zloženie domácnosti (nezamestnanosť)
- poskytovanie starostlivosti o iné osoby (osamelý rodič).

c) Prínos ponuky pre trh práce.

Hodnotenie sa zameria na prínos pracovnej ponuky pre trh práce po určitom časovom období (napr. 6, 12 alebo 24 mesiacov)<sup>19</sup>. Uvedený prístup však nebude užitočný v prípadoch č. 2 a 6 z tabuľky 1, pretože k odmietnutým ponukám nemožno priradiť potenciálne kladné vplyvy na zamestnanosť z dlhodobého hľadiska. Automatické vyhodnotenie neprijatej ponuky ako nekvalitnej sa považuje za prílišné zjednodušovanie.

d) Neprijaté ponuky a miera predčasného odstúpenia zo zamestnania.

Ďalším znakom kvality ponuky na zamestnanie je jej neprijatie alebo predčasné ukončenie pracovného pomeru zo strany účastníka. Ak účastníci získajú niekoľko ponúk zároveň, mala by sa posudzovať kvalita ponuky, ktorú účastník prijal (ak vôbec). Ak je však podiel neprijatých ponúk príliš vysoký, je potrebné preskúmať príčiny tohto stavu, aby bolo hodnotenie kvality ponúk zamestnania úplné. To isté platí aj v prípade príliš vysokého podielu ponúk, pri ktorých došlo k predčasnému ukončeniu pracovnej zmluvy.

Hodnotitelia by sa mali snažiť používať všetky vyššie uvedené prístupy. Pri všetkých štyroch prístupoch je možné využiť údaje o situácii účastníka, ktoré sa budú zbierať v rámci zberu údajov o

---

<sup>18</sup> Časté otázky o systéme záruk pre mladých ľudí, str. 3: „Kvalitná ponuka“ znamená najmä: ponuku personalizovaného usmernenia a vypracovanie individuálneho akčného plánu, ktorého výsledkom je získanie vhodnej ponuky pre účastníka (na zamestnanie, ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu alebo stáž).

<sup>19</sup> Podobný prístup uplatňuje aj monitorovací systém pre záruky pre mladých ľudí, ktorý vypracovala pracovná skupina výboru pre otázky zamestnanosti EMCO IG

spoločných ukazovateľoch ESF. Pri podrobnejšom hodnotení by bolo možné využiť profilovacie systémy, ktoré existujú v členských štátoch, alebo diagnostiku potrieb mladých ľudí pri ich prvej návšteve poskytovateľa služieb v rámci systému záruk pre mladých ľudí/Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

Údaje o ponukách zamestnania by mohol prijímateľovi poskytovať zamestnávateľ, resp. by sa mali dať extrahovať z administratívnych údajov (platných ku dňu prijatia ponuky). V druhom prípade je potrebné vopred zabezpečiť, aby mal hodnotiteľ prístup k súborom údajov (datasety), ktoré obsahujú potrebné informácie o účastníkovi a danej ponuke. V opačnom prípade sa musí uskutočniť prieskum. Riadiace orgány, ktoré budú zbierať údaje o spoločných ukazovateľoch dlhodobých výsledkov a o ukazovateľoch dlhodobých výsledkov Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí prostredníctvom prieskumu, sa môžu z dôvodu úspory nákladov rozhodnúť, že otázky týkajúce sa kvality ponúk zaradia do toho istého prieskumu. S cieľom obmedziť počet otázok v prieskume na prijateľnú úroveň a zároveň umožniť trianguláciu zdrojov sa odporúča v maximálnej možnej miere využívať „objektívne“ zdroje údajov.

Bez vytvárania predčasného úsudku o vzťahu s kvalitou ponuky by mal zber údajov zároveň umožniť posúdiť zdroje ponúk - či pochádzajú z otvoreného trhu, z chráneného trhu práce alebo z verejných systémov na podporu zamestnanosti. Tieto informácie by mali prispieť k posúdeniu vplyvov pôsobenia celej Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

### ***... vrátane znevýhodnených osôb, osôb z marginalizovaných komunit a osôb opúšťajúcich vzdelávanie bez kvalifikácie***

Pri posudzovaní kvality ponúk by hodnotenie malo umožniť predloženie posúdenia, do akej miery sa zameriavajú na skupiny osôb identifikovaných v nariadení o ESF a aký druh ponúk tieto osoby dostali. Táto analýza by mala využívať kategórie spoločných ukazovateľov výstupov pre účastníkov, ktoré sú uvedené v prílohe I k nariadeniu o ESF, s osobitným dôrazom na:

- účastníkov, ktorí žijú v domácnostiach nezamestnaných osôb
- účastníkov, ktorí žijú v domácnostiach nezamestnaných osôb so závislými deťmi
- účastníkov, ktorí žijú v domácnostiach ako osamelé osoby so závislými deťmi
- migrantov, osoby s cudzím pôvodom, menšiny (vrátane marginalizovaných komunit, ako sú napríklad Rómovia)
- účastníkov so zdravotným postihnutím
- iné znevýhodnené osoby<sup>20</sup>

Tieto kategórie sa povinne zaznamenávajú ako spoločné ukazovatele výstupov pre ESF, ako aj pre účastníkov zapojených do Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Okrem toho by sa

---

<sup>20</sup> V zmysle definície podľa usmernenia pre monitorovanie a hodnotenie ESF. Účastníci klasifikovaní ako „bezdomovci alebo osoby postihnuté vylúčením z bývania“ a ako „osoby z vidieckych oblastí“ by sa mali zaznamenávať a vykazovať ako „iné znevýhodnené osoby“, ak sa bezdomovectvo, resp. vylúčenie z bývania alebo bývanie vo vidieckych oblastiach považuje na celoštátnej úrovni za znevýhodnenie a ak takéto osoby potrebujú osobitnú pomoc pri uplatnení na trhu práce.

členské štáty mali podrobnejšie zamerať na účastníkov, ktorí nedosiahli vzdelanie na úrovni ISCED 3, t.j. na tých, ktorí sa vykazujú ako osoby „so základným (ISCED 1) alebo nižším sekundárnym (ISCED 2) vzdelaním“, ako na tých, ktorí opustili vzdelávací proces bez kvalifikácie.

***Pokrok v pokračujúcom vzdelávaní, pri hľadaní udržateľných a dôstojných pracovných miest alebo pri presune do učňovskej prípravy alebo na kvalitnú stáž***

Analýzu pokroku je možné vykonať v rámci hodnotenia účinnosti, ale nemala by sa obmedziť len na hodnotenie splnenia konečných cieľov. Analýza by mala zohľadniť pokrok, ktorý účastníci dosiahli vo vzťahu k plnej integrácii na trh práce (napr. osoba, ktorá bola predtým neaktívna, no v súčasnosti si hľadá prácu, čo potvrdzuje spoločný ukazovateľ okamžitých výsledkov, resp. osoba, ktorá v minulosti predčasne ukončila školskú dochádzku, a teraz dokončila ročník).

Táto časť hodnotenia by sa mala vykonať na základe reprezentatívnej vzorky účastníkov. Údaje, ktoré popisujú počiatočnú situáciu účastníka pri vstupe do operácie (ukazovatele výstupov), situáciu pri odchode (ukazovatele výsledkov) a šesť mesiacov po intervencii (ukazovatele dlhodobých výsledkov) budú analyzované s cieľom vyhodnotiť postup na trhu práce alebo študijné výsledky. Na účely hodnotenia udržateľnosti a dôstojnosti zamestnania bude potrebná hlbšia analýza situácie účastníkov, ktorí si našli zamestnanie vďaka intervencii iniciatívy.

Táto analýza by mala byť prepojená s hodnotením relevantnosti ponúk zamestnania, vzdelávania a stáží a mala by umožniť posudzovanie kvality ponúk z hľadiska výsledkov. Dôraz sa kladie na aspekt kvality. V správe by preto malo byť uvedené hodnotenie, aký druh (kvalitu) pracovných miest (stáží) získali bývalí účastníci iniciatívy vďaka tejto iniciatíve. Pojem **dôstojné zamestnanie** by sa mal chápať ako ekvivalent pojmov, ktoré používajú rôzne organizácie, a to „kvalita práce“ (EK), „dôstojná práca“ (ILO), „kvalita pracovného miesta“ (Európsky odborový inštitút/ETUI).

„Kvalita práce je viacdimeziálny aspekt, ktorý sa v zásade môže týkať širokého súboru charakteristík jednotlivých pracovných miest a pracovníkov, ako napr. mzdy, odborná príprava, ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci, organizácia práce, zosúladenie pracovného a rodinného života, atď. V socioekonomickej literatúre neexistuje jednoznačný konsenzus, pokiaľ ide o definovanie premenných – nehovoriac o hodnotiacom rámci – v súvislosti so snahou analyzovať a monitorovať potreby v oblasti kvality pracovných miest, ktoré by sa mali zväziť s náležitou starostlivosťou. Okrem toho niektoré relevantné aspekty sú kvalitatívnejšej a subjektívnejšej povahy, čo očividne sťažuje ich meranie.“<sup>21</sup> Vzhľadom na problémy v súvislosti so zberom porovnateľných údajov sa pri hodnotení kvality pracovných ponúk odporúča použiť kritériá uvedené na str. 9 (napr. dĺžka trvania zamestnania, na plný/čiastočný úväzok (na dobrovoľnej resp. nedobrovoľnej báze), úroveň kvalifikácie, výška finančného ohodnotenia a dostupnosť odbornej prípravy, resp. možnosť rozvoja zručností).

V tabuľke 2 sú uvedené možné kombinácie výsledkov týkajúcich sa zamestnania v prípade

<sup>21</sup> Employment in Europe 2008, kapitola 4 str. 148

účastníkov iniciatívy.

Tabuľka 2

	Okamžitý výsledok	Po 6 mesiacoch
1	Nemá zamestnanie	Nemá zamestnanie
2	Zamestnaný/SZČO	Nemá zamestnanie
3	Nemá zamestnanie	Zamestnaný/SZČO
4	Zamestnaný/SZČO (zamestnanie A)	Zamestnaný/SZČO (zamestnanie A)
5	Zamestnaný/SZČO (zamestnanie A)	Zamestnaný/SZČO (zamestnanie B)

V prípade č. 2 by sa analýza kvality mala týkať zamestnania, ktoré zachytáva ukazovateľ okamžitých výsledkov. V prípadoch 3 - 5 by sa analýza kvality mala týkať zamestnania, ktoré zachytáva ukazovateľ dlhodobých výsledkov. V prípadoch č. 2 a 4 sa analýza čiastočne prekrýva (s výnimkou SZČO) s hodnotením relevantnosti pracovných ponúk.

**Udržateľnosť pracovných miest** by sa mala chápať ako dlhodobu udržateľné zamestnanie. Pojem „dlhodobu udržateľné“ zamestnanie znamená, že pracovník zostal v rovnakom zamestnaní alebo si našiel podobnú prácu s rovnakým alebo vyšším finančným ohodnotením.<sup>22</sup>

Spoločné ukazovatele dlhodobých výsledkov (situácia po šiestich mesiacoch) už poskytujú prvý náznak udržateľnosti pracovných miest. Bude však potrebná dlhobehjšia perspektíva. V prípade bývalého účastníka iniciatívy, ktorý bol zamestnaný, by bolo potrebné minimálne kontrolovať status na trhu práce a výslednú charakteristiku pracovného miesta po 12 mesiacoch od odchodu z intervencie. Riadiacim orgánom sa odporúča uvádzať vo svojich správach aj dlhšie časové perspektívy. Ak daná osoba zostane zamestnaná a kvalita jej pracovného miesta (toho istého alebo následného) sa v priebehu času nezhorší, bude považovaná za osobu, ktorá získala udržateľné pracovné miesto.

Pokiaľ ide o kombináciu výsledkov zamestnania v tabuľke č. 2, pracovné miesto v prípade č. 2 sa z tohto dôvodu nedá považovať za udržateľné. Analýza udržateľnosti pracovných miest sa preto zameria na prípady č. 3 až 5. V prípadoch č. 4 a 5 sa čiastočne prekrýva (s výnimkou SZČO) s hodnotením kvality pracovných ponúk na základe výsledkov.

<sup>22</sup> <http://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2007/11/070832es.pdf>

Na posúdenie dôstojnosti a udržateľnosti pracovných miest sa odporúča triangulácia objektívnych a subjektívnych zdrojov. Mali by sa použiť administratívne súbory údajov, ak sú k dispozícii. Okrem toho môže byť potrebné vykonať prieskumy. Riadiace orgány, ktoré budú zbierať údaje o spoločných ukazovateľoch dlhodobých výsledkov a o ukazovateľoch dlhodobých výsledkov Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí prostredníctvom prieskumu, sa môžu z dôvodu úspory nákladov rozhodnúť, že otázky týkajúce sa kvality a udržateľnosti pracovných miest zaradia do toho istého prieskumu.

**Kvalita stáží** by sa mala hodnotiť na základe odporúčania Rady o rámci kvality pre stáže<sup>23</sup>, z ktorého vychádza definícia stáží na účely monitorovania iniciatívy. „Pojem stáž sa vo všeobecnosti chápe ako časovo ohraničené vykonávanie praxe vo firmách, orgánoch verejnej správy alebo neziskových inštitúciách s cieľom získať praktické pracovné skúsenosti pred nadobudnutím riadneho zamestnania. Stáže vo všeobecnosti trvajú niekoľko týždňov až mesiacov a zvyčajne sa nepovažujú za pracovnoprávny vzťah vzhľadom na skutočnosť, že ich hlavným účelom je poskytnúť odbornú prípravu a skúsenosti, a nie platenú pracovnú príležitosť.“<sup>24</sup>

Medzi stážou a učňovskou prípravou sú rozdiely, ktoré sú na účely monitorovania iniciatívy YEI definované takto: „Charakteristika učňovskej prípravy (napr. profesia, zručnosti, ktoré budú získané, plat alebo príspevok) je definovaná v zmluve o odbornej príprave alebo vo formálnej dohode medzi učňom a zamestnávateľom alebo prostredníctvom vzdelávacej inštitúcie. Učňovská príprava je zvyčajne súčasťou formálneho vzdelávania alebo odbornej prípravy v rámci vyššieho sekundárneho vzdelávania (ISCED 3) a dĺžka jej trvania je v priemere 3 roky, pričom účastník po úspešnom ukončení dosiahne celoštátne uznanú kvalifikáciu v konkrétnej profesii.“<sup>25</sup>

Hlavným prvkom rámca kvality pre stáže je písomná dohoda o vykonaní stáží, v ktorej sú uvedené vzdelávacie ciele, adekvátne pracovné podmienky, práva a povinnosti a primeraná dĺžka trvania stáže. Treba poznamenať, že rámec kvality pre stáže nepokrýva pracovné stáže, ktoré sú súčasťou učebných osnov v rámci formálneho vzdelávania alebo odborného vzdelávania a prípravy. Stáže, ktorých náplň je regulovaná vnútroštátnymi predpismi a ktorých absolvovanie je požiadavkou na prístup ku konkrétnej profesii (napr. v medicíne, architektúre atď.), nepatria do pôsobnosti uvedeného odporúčania. Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí však môže podporovať

<sup>23</sup> [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_Data/docs/pressdata/en/lisa/141424.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lisa/141424.pdf)

<sup>24</sup> Existuje päť hlavných typov stáží, ktoré sa čiastočne prekrývajú:

- a. Stáže, ktoré sú voliteľnou alebo povinnou súčasťou učebných osnov akademického alebo odborného vzdelávania (t.j. stáže počas vzdelávania);
- b. Stáže, ktoré tvoria súčasť povinnej odbornej prípravy (napr., v práve, medicíne, pedagogike, architektúre, účtovníctve, atď.);
- c. Stáže, ktoré sú súčasťou aktívnych politik trhu práce;
- d. Stáže dohodnuté medzi stážistom a poskytovateľom stáže (podnik, nezisková organizácia alebo verejná správa) bez zapojenia tretej strany, ktoré sa zvyčajne vykonávajú po skončení štúdia a/alebo v rámci hľadania zamestnania; nazývajú sa aj „stáže po skončení štúdia“ alebo „stáže v rámci voľného trhu“;
- e. Medzinárodné stáže, ktoré môžu zahŕňať stáže typu 1, 2 a 4. "

V hodnotení vplyvov ako sprievodného dokumentu Odporúčania o rámci kvality

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017367%202013%20ADD%201>

<sup>25</sup> Usmernenie pre monitorovanie a hodnotenie ESF, príloha C2 Definície ukazovateľov pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí

všetkých päť typov stáží, ktoré sú uvedené v poznámke pod čiarou č. 24.

Analýza kvality stáží by sa mala vykonať v prípade tých účastníkov, ktorí sa zúčastnili stáží v rámci operácie podporovanej z finančných prostriedkov vyčlenených na iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí (ihneď alebo šesť mesiacov po odchode z operácie). V súlade s odporúčaním o rámci kvality pre stáže je potrebné vziať do úvahy tieto dimenzie:

- Typ stáže (a až e)
- Obsah vzdelávania (spokojnosť, prospešnosť z hľadiska prechodu na pracovný trh)
- Pracovné podmienky (ekvivalent k pracovným podmienkam riadnych zamestnancov z hľadiska vybavenia, pracovných hodín, pracovného zaťaženia, zaobchádzania, atď.)
- Práva a povinnosti (finančné ohodnotenie, úrazové/nemocenské poistenie)
- Dĺžka trvania (príliš dlhé alebo opakované stáže?)

Vzhľadom na skutočnosť, že mnoho stáží nie je predmetom vnútroštátnych právnych predpisov, pri hodnotení ich kvality môže byť náročné nájsť dostatočné množstvo administratívnych údajov. V týchto prípadoch sa údaje budú pravdepodobne získavať prostredníctvom prieskumov. Vhodným referenčným zdrojom pre navrhovanie otázok použitých v prieskumoch je Eurobarometer 378 z roku 2013, ktorý sa zameriava na skúsenosti so stážou v EÚ<sup>26</sup>. Riadiace orgány, ktoré budú zbierať údaje o spoločných ukazovateľoch dlhodobých výsledkov a o ukazovateľoch dlhodobých výsledkov Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí prostredníctvom prieskumu, sa môžu z dôvodu úspory nákladov rozhodnúť, že otázky týkajúce sa kvality stáží zaradia do toho istého prieskumu.

## **4. Hodnotiace otázky**

### ***Hodnotiace otázky***

Z diskusie o uplatnení hodnotiacich kritérií vyplynuli tieto hodnotiace otázky:

Stratégia pre vykonávanie Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí

Aj keď nariadenie o ESF explicitne nevyžaduje hodnotenie stratégie na vykonávanie Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, odpovede na nasledujúce otázky pripravíva pôdu pre posúdenie hodnotiacich kritérií objasnením úlohy, ktorú iniciatíva zohrala v danom členskom štáte /regióne. Umožnia tiež identifikovať, či plánovanie bolo faktorom, ktorý prispel k úspechu alebo neúspechu celého systému.

- V akom socioekonomickom kontexte sa iniciatíva vykonáva?

---

<sup>26</sup> [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_378_en.pdf)



- Akú úlohu iniciatíva zohráva z hľadiska záruky pre mladých ľudí, resp. ako by mala k nej prispieť?
- Boli najvýznamnejšie cieľové skupiny predmetom záujmu už v štádiu návrhu? Zaoberala sa iniciatíva dôležitými potrebami týchto skupín?
- Umožnila iniciatíva rýchlu reakciu v prípade naliehavosti problému?
- Akým spôsobom dopĺňa ostatné nástroje na podporu politik týkajúcich sa mladých ľudí?

## Vykonávanie

Informácie o vykonávaní iniciatívy sa poskytujú v rámci výročných správ o vykonávaní. Navrhované otázky sú zamerané na poskytnutie doplňujúcich informácií o úlohe, ktorú systémy plnenia zohrali v prípade úspechu/neúspechu intervencie Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

- Ako bol systém plnenia navrhnutý a ako fungoval? Postačoval tento systém na zabezpečenie efektívneho vykonávania stratégie pre Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí?
- Aké typy opatrení boli financované na účel vykonávania iniciatívy? Išlo o individuálne opatrenia podpory alebo boli súčasťou postupov alebo balíkov podpory?
- Využili sa v rámci vykonávania iniciatívy existujúce partnerstvá? Vytvorili sa nové partnerstvá s cieľom podporiť vykonávanie iniciatívy? Bola zabezpečená efektívna účasť príslušných zainteresovaných strán?
- Financovali sa v rámci vykonávania existujúce opatrenia alebo sa zaviedli nové prístupy?
- Prebehlo vykonávanie iniciatívy podľa plánu (z finančného hľadiska, resp. na základe dosiahnutia plánovaných míľnikov a cieľov)? Ak nie, prečo?
- Aké boli silné a slabé stránky systémov plnenia?

## Účinnosť

Na základe odpovedí na nižšie uvedené otázky by sa malo dať dospieť k záveru, či intervencia iniciatívy bola úspešná (ciele boli dosiahnuté a potreby relevantných cieľových skupín boli naplnené) a či niektoré typy podpory boli resp. neboli úspešnejšie než iné.

- Ako resp. v akej miere iniciatíva prispela k dosiahnutiu všeobecného cieľa udržateľného začleňovania mladých ľudí na pracovný trh a k dosiahnutiu špecifických cieľov v rámci ESF? Ako prispela k riešeniu problému ľudí z kategórie NEET?

- Boli finančné prostriedky v rámci iniciatívy čerpané v prospech tých ľudí, ktorí potrebujú podporu najviac? Boli predmetom záujmu znevýhodnené osoby, osoby z marginalizovaných komunít a osoby opúšťajúce vzdelávanie bez kvalifikácie? Boli pokryté špecifické cieľové skupiny tak, ako sa plánovalo?
- Pokračujú účastníci iniciatívy v zamestnaní, ďalšom vzdelávaní alebo odbornej príprave, učňovskej príprave alebo v stáži po odchode z intervencie? Ak nie, prečo?
- Aká bola kvalita ponúk, ktoré účastníci dostali? Pochádzajú tieto ponuky z otvoreného trhu, z chráneného trhu práce alebo z verejných systémov na podporu zamestnanosti? Dostávali ich v rámci systémov záruky pre mladých ľudí?
- Aký pokrok dosiahli účastníci iniciatívy z hľadiska ďalšieho vzdelávania, udržateľných a dôstojných pracovných miest, učňovskej prípravy alebo kvalitných stáží? Aká bola charakteristika pracovných miest a stáží, ktorých sa bývalí účastníci zúčastnili prostredníctvom Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí?
- Ktoré typy intervencií boli najúčinnnejšie, pre ktoré skupiny a v akom kontexte?

#### Efektívnosť

Nižšie uvedené otázky dopĺňajú k otázkam o účinnosti aspekt nákladov.

- Aké boli jednotkové náklady na typ operácie a cieľovú skupinu?
- Ktoré typy operácií boli najefektívnejšie a najúspornejšie z hľadiska nákladov?

#### Vplyv

Navrhované otázky o vplyvoch sa týkajú najmä rozsiahlejších účinkov, keďže zmeny v situáciách účastníkov iniciatívy sú už predmetom otázok uvedených v rámci kritéria o účinnosti.

- Aký vplyv má podpora v rámci iniciatívy na šancu mladých nezamestnaných ľudí nájsť si v budúcnosti zamestnanie? Aký veľký účinok má podpora iniciatívy z hľadiska vstupu na pracovný trh? Aký by bol zamestnanecký status jednotlivcov v prípade absencie podpory?
- Aký bol čistý vplyv opatrení v rámci iniciatívy? Nastali presuny? Vznikli náklady mŕtvej váhy (*dead weight loss*) a substitučné efekty?
- Boli zaznamenané nejaké štrukturálne vplyvy (zmeny vo vzdelávacom systéme, v systéme odbornej prípravy, vo verejných službách zamestnanosti)?
- Nastali nejaké zmeny v politikách týkajúcich sa mládeže, ktoré boli spôsobené YEI?

- Ako iniciatíva prispela k zmenám v miere zamestnanosti/nezamestnanosti/ekonomickej aktivity mladých ľudí v oblastiach, ktoré sú predmetom iniciatívy?
- Boli zaznamenané neplánované vplyvy, napr. na ľudí starších než 25 rokov alebo mladých ľudí, ktorí sú v procese vzdelávania alebo majú zamestnanie?
- Čo by nastalo v prípade, ak by nedošlo k intervencii iniciatívy?

Zoznam vyššie uvedených otázok nie je vyčerpávajúci a nie je v plnej miere použiteľný pre obe hodnotenia. Riadiace orgány by mali využiť odporúčané otázky v čo najväčšej miere, môžu ich však prispôsobiť konkrétnym okolnostiam.

Hodnotenia iniciatívy požadované v zmysle nariadenia o ESF predstavujú hodnotenia vplyvov. Účelom navrhovaných otázok o systémoch plnenia je najmä objasniť spôsob, akým tieto vplyvy nastali. Avšak v prípade, ak sa pri intervenciách iniciatívy použijú nové spôsoby vykonávania, ktoré by sa dali použiť v budúcnosti, riadiace orgány môžu zahrnúť aj ďalšie prvky do hodnotenia procesu. Uvedené sa vzťahuje najmä na hodnotenie, ktoré sa má dokončiť do konca roka 2015.

Aj keď nariadenie o ESF nerozlišuje medzi požiadavkami na obe hodnotenia, v ich zameraní môžu existovať mierne rozdiely, najmä pokiaľ ide o pokrok, ktorý bol dosiahnutý v realizácii iniciatívy. Otázkami stratégie Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, ako aj jej návrhom a realizáciou, by sa malo zaoberať hodnotenie v roku 2015, ktoré by sa v závislosti od situácie v realizácii malo zamerať aj na otázky účinnosti, efektívnosti a vplyvu. Hodnotenie v roku 2018 by malo vychádzať z hodnotenia v roku 2015 a malo by obsahovať plnohodnotné posúdenie vplyvov, vrátane dlhodobých účinkov, na základe uplatnenia kvalitatívnych aj kvantitatívnych metód. Odporúča sa, aby obe hodnotenia boli zverené jednému hodnotiteľovi.

### ***Úrovně hodnotenia***

Nariadenie o ESF neukladá *stricto sensu* požiadavku vykonať hodnotenie pre jednotlivé operačné programy.

Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí by sa môže programovať rôznymi spôsobmi:

- osobitný operačný program;
- osobitná prioritná os;
- časť jednej alebo viacerých prioritných osí.

V niektorých členských štátoch by uplatnenie druhej a tretej možnosti mohlo znamenať, že iniciatíva sa bude programovať vo viac než jednom OP prostredníctvom osobitnej prioritnej osi alebo častí prioritnej osi. V takom prípade by členský štát mohol zväžiť zadanie jedného kontraktu

na hodnotenie viacerých operačných programov, ktorých súčasťou je Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Pri voľbe takéhoto prístupu by sa mali vziať do úvahy požiadavky uvedené v článku 19 ods. 4 nariadenia o ESF, a to najmä podávanie správ o zisteniach z hodnotení a o posúdení kvality pracovných ponúk a pokroku, ktorý dosiahli účastníci, v rámci výročných správ o vykonávaní, ktoré budú predložené v rokoch 2016 a 2019 (t.j., na úrovni operačných programov). Vo všeobecnosti však treba vziať do úvahy, že v prípade, ak členský štát vykoná len jedno hodnotenie pre všetky operačné programy, ktoré obsahujú Iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí, môžu nastať závažné problémy pri predkladaní výročných správ o vykonávaní, ktoré musia obsahovo vyhovovať požiadavkám podľa článku 19 ods. 4 nariadenia o ESF.

## **5. Procesné otázky**

### *Plány hodnotenia*

Hodnotenia iniciatívy musí byť zapracované do plánu resp. plánov hodnotenia. Požiadavky súvisiace s názvom, predmetom a zdôvodnením, metódami, súborom údajov, trvaním hodnotenia a odhadovaným rozpočtom sú uvedené v Usmernení o plánoch hodnotenia<sup>27</sup>.

### *Postup, ktorý nasleduje po hodnotení*

Hodnotenia musí preskúmať monitorovací výbor so zapojením mládežníckych organizácií. Musia byť zverejnené a zaslané Komisii ihneď po schválení záverečnej správy, resp. spolu s príslušnou výročnou správou o vykonávaní v závislosti od toho, čo nastane skôr.

## **6. Metodika hodnotenia**

### **6.1 Hodnotenie procesu**

Účelom hodnotenia procesu je zabezpečiť vykonávanie programu v súlade s jeho pôvodnými cieľmi. V dôsledku toho je hodnotenie procesu dôležitou súčasťou akéhokoľvek hodnotenia. Z pohľadu hodnotenia Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí by hodnotenie procesu malo obsahovať hodnotiacu otázku týkajúcu sa stratégie, vykonávania, účinnosti a efektívnosti. V rámci hodnotenia procesu sa však nedajú vyvodiť závery v súvislosti s vplyvom programu na zamestnateľnosť mladých ľudí.

### **6.2 Hodnotenie vplyvu**

Predpoklady o príčinných vzťahoch sú kľúčovým prvkom hodnotenia vplyvov. Z pohľadu hodnotenia Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí by hodnotenie vplyvov malo obsahovať hodnotiacu otázku týkajúcu sa vplyvov, účinnosti a efektívnosti. Pri formulovaní odpovedí na tieto typy otázok je potrebné použiť vhodnú kombináciu teórie zmeny a porovnávania situácií.

---

<sup>27</sup> [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2014/working/evaluation\\_plan\\_guidance\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2014/working/evaluation_plan_guidance_en.pdf)

### **6.2.1 Teoretické hodnotenie**

V Usmernení o súťažných podmienkach pre hodnotenie vplyvov<sup>28</sup> sa uvádza, že „hodnotenia vplyvov by mali vždy začať skúmaním teórie zmeny, ktorá tvorí základ pre hodnotenú intervenciu, bez ohľadu na to, či je v programových dokumentoch uvedená explicitne alebo implicitne“.

Uplatnením logického rámca intervencie by sa mal vytvoriť rámec pre celé hodnotenie spolu so zdôvodnením výberu jednotlivých opatrení, ktoré budú posudzované prostredníctvom hodnotenia vplyvov.

Hypotézy by sa mali overovať na základe preskúmania dokumentov, rozhovorov, prieskumov a analýzy dát z monitorovacích a administratívnych údajov ESF, atď. Treba využiť široký rozsah zdrojov vrátane prijímateľov, mládežníckych organizácií (v súlade s odôvodnením č. 12 nariadenia o ESF), koordinátorov záruky pre mladých ľudí, odborníkov na pracovný trh.

### **6.2.2 Kontrafaktuálne hodnotenie dopadov**

V rámci kontrafaktuálneho hodnotenia dopadov je možné porovnať výsledok (t.j., zamestnanecký status) medzi jednotlivcami, ktorí využili intervenciu podporovanú v rámci iniciatívy (‘intervenčná skupina’) s osobami v rámci skupiny, ktorá je vo všetkých aspektoch podobná intervenčnej skupine („porovnávacía alebo kontrolná skupina“), no nebola ovplyvnená intervenciou. Porovnávacía skupina poskytuje informáciu o tom, „čo by sa stalo s členmi skupiny zapojenej iniciatívy, ak by neboli vystavení jej vplyvu“, tzn. „porovnávacía (kontrafaktuálna) situácia“. Pri akomkoľvek kontrafaktuálnom hodnotení dopadov sú teda potrebné údaje o skupine osôb, ktorá sa nezapojila do intervencie.

Porovnávacía (kontrafaktuálna) situácia

Najzložitejším metodickým problémom kontrafaktuálneho hodnotenia dopadov je výber kontrolnej skupiny na meranie „kontrafaktuálnej situácie“. V ďalšom texte je uvedený veľmi jednoduchý príklad o tom, čo kontrafaktuálne hodnotenie dopadov vyžaduje z hľadiska zhromažďovania údajov, vrátane vysvetlenia metód používaných pri takomto hodnotení.

*Príklad:* Riadiaci orgán zabezpečuje všeobecný typ odbornej prípravy pre všetky osoby z kategórie NEET vo veku od 18 do 24 v rámci oprávneného regiónu.

V tomto príklade sa všetky osoby z kategórie NEET zúčastňujú na všeobecnej odbornej príprave v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. V dôsledku toho nie je možné použiť osoby z kategórie NEET vo veku od 18 do 24 rokov ako kontrolnú skupinu. Je však pravdepodobné, že osoby v kategórii NEET vo veku 16 a 17 rokov, resp. 25 a 26 rokov budú podobné osobám z kategórie NEET vo veku 18-24 rokov, pokiaľ ide o možnosť uplatniť sa na trhu práce a iné relevantné charakteristiky. Táto skupina sa dá považovať za

<sup>28</sup> [Http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/evaluation/pdf/guidance\\_tor\\_impact\\_evaluation\\_102013.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/pdf/guidance_tor_impact_evaluation_102013.pdf)

vhodnú kontrolnú skupinu k osobám z kategórie NEET, ktorá bola ovplyvnená intervenciou. Ďalšou možnou stratégiou by mohlo byť zahrnutie ľudí v kategórii NEET vo veku od 18 do 24 rokov s bydliskom v susednej oblasti, v ktorej sa intervencia nerealizovala. V oboch prípadoch by riadiaci orgán musel zhromaždiť údaje nielen o skupine z kategórie NEET vo veku od 18 do 24 rokov, ktorá má z intervencie úžitok, ale v závislosti od použitej stratégie aj o tej skupine ľudí z kategórie NEET, ktorá je tesne pod alebo nad hranicou oprávnenosti z dôvodu svojho veku, alebo o skupine ľudí z kategórie NEET, ktorí žijú v iných oblastiach, kde neboli vystavení vplyvu intervencie.

Tento príklad poukazuje na nutnosť získať na účely porovnávacieho hodnotenia vplyvov údaje o skupinách, ktoré sa na intervencii nezúčastňujú, no sú podobné skupine zapojenej do hodnotených intervencií, ktoré sú podporované v rámci iniciatívy. Vzhľadom na skutočnosť, že zdroje administratívnych údajov vo všeobecnosti neobsahujú dáta o takýchto jednotlivcoch, zhromažďovanie údajov sa musí naplánovať v dostatočnom predstihu pred spustením intervencie.

### Intervencia

Akýkoľvek typ intervencie musí byť samostatný, odlišiteľný a homogénny tak, aby bolo možné jednoznačne odhadnúť účinok konkrétnej realizovanej politiky. Kontrafaktuálne hodnotenie dopadov by nebolo z praktického hľadiska vhodné na overenie série intervencií podporovaných v rámci iniciatívy (t.j., odborná príprava a prvá pracovná skúsenosť – pozri str. 4), ale mohlo by sa použiť v prípade jednoznačne definovanej intervencie (t.j., od 100 do 200 hodín osobnej účasti na odbornej príprave). Ak treba overiť vplyv niekoľkých rôznych intervencií, každá intervencia sa musí skúmať samostatne.

Pri výbere intervencií, ktoré budú posudzované prostredníctvom porovnávacieho hodnotenia vplyvov, treba vziať do úvahy kritériá, ako napr. relevantnosť z hľadiska dosiahnutia cieľov iniciatívy (finančná náročnosť intervencie, veľkosť ovplyvnenej populácie), podmienky týkajúce sa spoľahlivosti metodiky (merateľné výsledky, hodnovernosť kontrolnej skupiny), dostupnosť údajov a náklady hodnotenia.

### Možné metódy porovnávacieho hodnotenia vplyvov

Výber konkrétnych metód porovnávacieho hodnotenia vplyvov závisí od teórie zmeny, intervenčnej a kontrolnej skupiny, intervencie a dostupnosti údajov. Usmernenie o návrhu a zadávaní kontrafaktuálne hodnotenie dopadov<sup>29</sup> podrobne vysvetľuje metódy, ktoré sa dajú použiť na hodnotenie intervencií ESF, a uplatňuje sa v prípade hodnotení iniciatívy. Takisto sa zameriava na podrobnejšie aspekty, ktoré môžu byť vhodné pre porovnávacie hodnotenie vplyvov a možné návrhy takýchto hodnotení.

V prípade vyššie uvedeného príkladu by bol najvhodnejšie zvoliť prístup regresnej

<sup>29</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7646>

diskontinuity „Regression Discontinuity Design“. Tento prístup využíva kritériá oprávnenosti (v danom prípade vek, t.j. do intervencie iniciatívy sa môžu zapojiť osoby vo veku od 18 do 24 rokov) s cieľom odhadnúť účinok intervencie. Osoby vo veku 24 rokov (t.j., oprávnené osoby, na ktoré sa vzťahuje intervencia) a osoby vo veku 25 rokov (t.j., osoby, ktoré nie sú oprávnené, a teda nie sú ovplyvnené intervenciou) sú si vzájomne podobné, takže rozdiely v ich začlenení na trh práce budú veľmi pravdepodobne spôsobené politikou iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.<sup>30</sup>

V prípade zvolenia kontrolnej skupiny spomedzi skupín osôb z kategórie NEET v iných susediacich oblastiach, v ktorých sa intervencia nevykonáva, sa dá použiť metóda pravdepodobnosti získania pomoci (*propensity score matching*) alebo metóda rozdielov v rozdieloch (*difference in differences*).<sup>31</sup> Účelom týchto dvoch prístupov je odstrániť rozdiely v zložení intervenčnej a kontrolnej skupiny, ktoré môžu ovplyvniť výsledok. V prípade metódy pravdepodobnosti získania pomoci sa výsledok v skupine osôb z kategórie NEET, ktorá využila pomoc z intervencie financovanej v rámci Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, porovná s takou skupinou osôb v kategórii NEET, na ktorú nemala intervencia vplyv a ktorá bola podobná z hľadiska základnej charakteristiky (vek, kvalifikácia resp. vzdelanie, doterajšia prax). Pokiaľ ide o metódu rozdielov v rozdieloch, pri porovnaní výsledku sa zohľadňujú akékoľvek prípadné rozdiely v základnej charakteristike skupín pred vykonaním intervencie. V oboch prípadoch je zloženie intervenčnej a kontrolnej skupiny rovnaké, a preto rozdiely vo výsledku boli spôsobené výlučne intervenciou.

## Zhromažďované údaje

Porovnávacie hodnotenie vplyvov nebude možné vykonať, ak riadiace orgány vopred nepodniknú kroky na zabezpečenie dostupnosti údajov už od začiatku realizácie.

Mikroúdaje o účastníkoch Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí sa musia zaznamenávať a uchovávať v súlade s čl. 125 ods. 2 písm. d) všeobecného nariadenia CPR. Tieto údaje musia umožňovať podávanie správ o ukazovateľoch v zmysle prílohy I a II nariadenia o ESF. Na účely porovnávacieho hodnotenia vplyvov je potrebné mať k dispozícii aj mikroúdaje o jednotlivcoch v rámci kontrolnej skupiny.

## 7. – Použitie reprezentatívnych vzoriek

Reprezentatívne vzorky sa odporúčajú ako metóda na získavanie údajov o príslušnom aspekte kvality výsledkov v **prípade účastníkov iniciatívy**. Riadiace orgány môžu využiť vzorky vytvorené pre ukazovatele dlhodobých výsledkov v prílohe II. V tomto prípade by sa hodnotiteľ

<sup>30</sup> Viac informácií o regresnej kontinuite sa dá nájsť v usmernení, ktoré je okrem iného citované aj v predchádzajúcej poznámke pod čiarou, Van der Klaauw (2002), „Estimating the effect of financial aid offers on college enrollment: a regression discontinuity approach“, *International Economic Review*, zv. 43(4); Bargain and Doorley (2011), „Caught in Trap? Welfare’s disincentive and the labor supply of single man“, *Journal of Public Economics*, zv. 95(9-10)

<sup>31</sup> Užitočné odkazy uplatnenia týchto prístupov: 1) Blundell R., Dias, M.C., Meghir, C., van Reenen, J. (2004), „Evaluating the employment impact of a mandatory job search program“, *Journal of European Economic Association*, zv. 2(4); 2) Sianesi, B. (2004) „An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s“, *The Review of Economics and Statistics*, zv. 86(1).

mal zúčastniť na tvorbe vzorky. Praktická príručka o vytvorení reprezentatívnych vzoriek pre ESF/YEI obsahuje podrobné informácie o metodikách výberu vzoriek, optimálnej veľkosti vzoriek, miere odpovede, výberovej chybe, úrovni spoľahlivosti, atď.<sup>32 33</sup>.

V prípade ukazovateľov dlhodobých výsledkov bude reprezentatívnosť vzorky súvisieť s pôvodnou charakteristikou účastníkov. Vzorka preto bude obsahovať jednak účastníkov dosahujúcich výsledok, ktorého kvalita by mala byť predmetom analýzy, ako aj tých, ktorí takýto výsledok nedosahujú. Odporúča sa vykonať analýzu v prípade všetkých účastníkov zaradených do vzorky, ktorí dosiahli príslušný výsledok. Napr. v prípade všetkých účastníkov zaradených do vzorky, ktorí mali zamestnanie (ihneď alebo 6 mesiacov po odchode) by sa mala analyzovať kvalita ich zamestnania (prostredníctvom prieskumov alebo administratívnych údajov).

Riadiace orgány sa môžu takisto rozhodnúť vytvoriť samostatné vzorky pre každý z aspektov kvality, ktorý je potrebné hodnotiť, najmä pokiaľ ide o kvalitu pracovných ponúk. V tomto prípade budú referenčnú populáciu tvoriť všetci účastníci, ktorí dosiahli príslušné výsledky (napr. v prípade analýzy kvality pracovných ponúk všetci účastníci, ktorí dostali ponuku zamestnania po odchode budú tvoriť referenčnú populáciu). Reprezentatívnosť vzorky by sa mala zabezpečiť z hľadiska charakteristiky ponúk, ktoré dostanú účastníci. Toto riešenie však môže byť pomerne náročné a nákladné.

Ak sa pri hodnotení vyžaduje, aby bola situácia účastníka kontrolovaná v niekoľkých časových okamihoch po intervencii (napr. po 12 alebo viac mesiacoch v prípade udržateľnosti pracovných miest a kvality ponúk zamestnania), odporúča sa, aby riadiaci orgán vždy použil počiatočne vytvorenú vzorku, ktorá už spĺňa kritériá reprezentatívnosti. V tomto prípade je vhodné vytvoriť väčšiu počiatočnú vzorku, pretože miera odpovede sa v priebehu času znižuje.

Reprezentatívne vzorky sa môžu použiť aj na hodnotenie čistých vplyvov. Pri použití metodiky kontrafaktuálneho hodnotenia dopadov je potrebné, aby reprezentatívnu vzorku cieľovej populácie tvorila jednak intervenčná, ako aj kontrolná skupina, aby sa výsledky dosiahnuté v rámci intervenčnej aj kontrolnej skupiny dali aplikovať na cieľovú populáciu. V prípade kontrafaktuálne hodnotenie dopadov na úrovni Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí je možné použiť reprezentatívnu vzorku účastníkov iniciatívy, ktorá bola vytvorená na účely ukazovateľov dlhodobých výsledkov uvedených v prílohe II, musela by však byť porovnaná so vzorkou vytvorenou z osôb, ktorí sa iniciatívy nezúčastnili. Pokiaľ ide o porovnávacie hodnotenie vplyvov v prípade jednotlivých intervencií, hodnotiteľ musí vytvoriť samostatné vzorky pre každú z nich.

Reprezentatívne vzorky by mali tvoriť minimálny základ hodnotenia. Najmä v členských

---

<sup>32</sup> Časť 3.4.2. Výber reprezentatívnej vzorky podľa Usmernenia pre monitorovanie a hodnotenie Európskej politiky súdržnosti - Európsky sociálny fond z júna 2015:

<https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/ged/ESF%20monitoring%20and%20evaluation%20guidance.pdf>

<sup>33</sup> Časť 4.5. Výber reprezentatívnej vzorky podľa Prílohy D - Praktická príručka pre zber a validáciu údajov k Usmerneniu pre monitorovanie a hodnotenie Európskej politiky súdržnosti z júna 2015

<https://ec.europa.eu/sfc/en/system/files/ged/Annex%20D%20E2%80%93%20Practical%20guidance%20on%20data%20collection%20and%20validation.pdf>



štátoch/regiónoch, kde sa neočakáva vysoký počet účastníkov a existuje prístup ku komplexným súborom administratívnych údajov, je možné vykonať analýzu zahŕňajúcu všetkých účastníkov.